

# E SE O "ERRO" DO SEU TIME

*for, na verdade, uma necessidade sua  
que você nunca comunicou?*



Quando algo sai do esperado,  
a tendência é buscar o "erro"  
no comportamento do time.

A narrativa é simples:  
***eles falharam, eu corrijo.***

Essa abordagem, mesmo *bem-intencionada*, costuma gerar defensiva.

A energia da conversa se perde em justificativas, e não na solução ou no aprendizado.

## E se o "erro" for apenas um sintoma?

Um sinal de que uma necessidade fundamental sua não foi atendida, porque nunca foi claramente comunicada.



DE CONTROLE, SEGURANÇA,  
PREVISIBILIDADE

A vontade de dar um feedback  
revela o que é importante para nós.

*O que aquele "erro" ativou em você?*

*Uma necessidade de ter visibilidade?*

*De evitar riscos?*

*De se sentir seguro perante  
seus superiores?*

## EM VEZ DE

*Foco no erro percebido*

"Vocês precisam melhorar a comunicação.

Faltou me atualizar sobre o andamento do projeto."

## EXPERIMENTE

*Foco na necessidade revelada*

"Quando não tenho visibilidade diária do progresso, fico inseguro com o prazo.

Para mim, é crucial ter essa informação.

Como podemos organizar isso juntos?"

Essa abordagem  
***NÃO APAGA A HIERARQUIA.***

Falar a partir de necessidades  
torna o diálogo mais colaborativo,  
mas a diferença de autoridade entre  
líder e liderado ainda existe.

Reconhecer isso é um ato de  
honestidade que fortalece  
a confiança.

Liderar é navegar a ***complexidade***

É possível aprender a usar suas necessidades para resolver problemas, sem ignorar as relações de poder.

Quer explorar essa abordagem?

Participe da nossa aula aberta do **CÓDHEX**.

*Link na descrição.*

Por **Davi Zimmer** | @TARGET.TEAL

